

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil PT Bio Farma (Persero)**

Bio Farma merupakan BUMN produsen vaksin dan antisera, saat ini berkembang menjadi perusahaan Life Science. Bio Farma di dirikan pada tanggal 6 Agustus 1890. Selama 128 tahun pendiriannya Bio Farma telah berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa, baik yang berada di Indonesia maupun mancanegara. Lebih dari 130 negara telah menggunakan produk Bio Farma terutama negara-negara berkembang. Produksi vaksin Bio Farma telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) dan mendapatkan pra kualifikasi dari Badan Kesehatan Dunia (WHO).

Bio Farma merupakan pemimpin dalam industri vaksin di Indonesia, sampai saat ini Bio Farma telah memainkan peranan penting dalam pemberantasan penyakit menular di Indonesia dan dunia. Bio Farma menjadi salah satu andalan pemerintah dalam upaya menyiapkan generasi yang sehat, bebas dari penyakit menular dan mematikan sehingga menjadi generasi yang produktif dan siap bersaing secara global di masa mendatang. Melalui berbagai inovasi riset dan pengembangan produk yang didukung kompetensi, pengalaman dan proses pembelajaran terus-menerus selama lebih dari 123 tahun, Bio Farma tak pernah berhenti berusaha menemukan vaksin-vaksin baru untuk mengeradikasi berbagai penyakit infeksi menular yang terus berkembang dan mengancam kesehatan manusia.

Dengan kapasitas produksi lebih dari 3,2 miliar dosis pertahun, Bio farma telah memenuhi kebutuhan vaksin nasional dan kebutuhan vaksin dunia melalui WHO dan UNICEF. Dengan filosofi Dedicated to Improve Quality of Life, Bio Farma berperan aktif meningkatkan ketersediaan dan kemandirian produksi vaksin untuk menjaga keamanan kesehatan global (Global Health Security). Bio Farma terus melakukan inovasi di berbagai bidang, khususnya mengacu pada standar International dan sistem manajemen mutu terkini agar mampu bersaing di pasar global. Kiprah Bio Farma telah diakui di tingkat global. Sejak tahun 1997, Bio Farma merupakan salah satu dari sekitar 23 produsen vaksin di dunia yang telah mendapatkan Pra-Kualifikasi WHO

(World Health Organization) sehingga di percaya untuk memenuhi kebutuhan vaksin di lebih dari 130 negara. Bio Farma telah menjalin kerja sama dengan lembaga nasional maupun internasional.

Keunggulan kompetitif Bio Farma di bidang *biotech expertise* diimplementasikan melalui *knowledge-based* dan *R&D-base driven*. Fokus bisnis Bio Farma sejalan dengan filosofi mengabdikan untuk kualitas hidup yang lebih baik. Bio Farma fokus pada penelitian, pengembangan, produksi, dan pemasaran produk biologi, produk farmasi secara nasional dan global. Bio Farma berperan aktif dalam mengembangkan riset dan teknologi vaksin, melakukan penelitian vaksin baru dalam menjamin kemandirian kebutuhan vaksin di dunia yang berkualitas dan terjangkau. PT. Bio Farma mempunyai nilai-nilai dan budaya perusahaan, yang meliputi :

a. *Professional*

Berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, efisien,, berorientasi kedepan, dan taat prosedur.

b. *Integrity*

Jujur, transparan, dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. *Teamwork*

Bekerja sama dengan menghargai peran dan pendapat orang lain.

d. *Innovation*

Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus untuk menghasilkan gagasan baru.

### **1.1.2 Visi dan Misi PT. Bio Farma**

Setiap kantor maupun perusahaan harus memiliki visi dan misi, berikut adalah visi dan misi PT Bio Farma :

a. Visi PT. Bio Farma

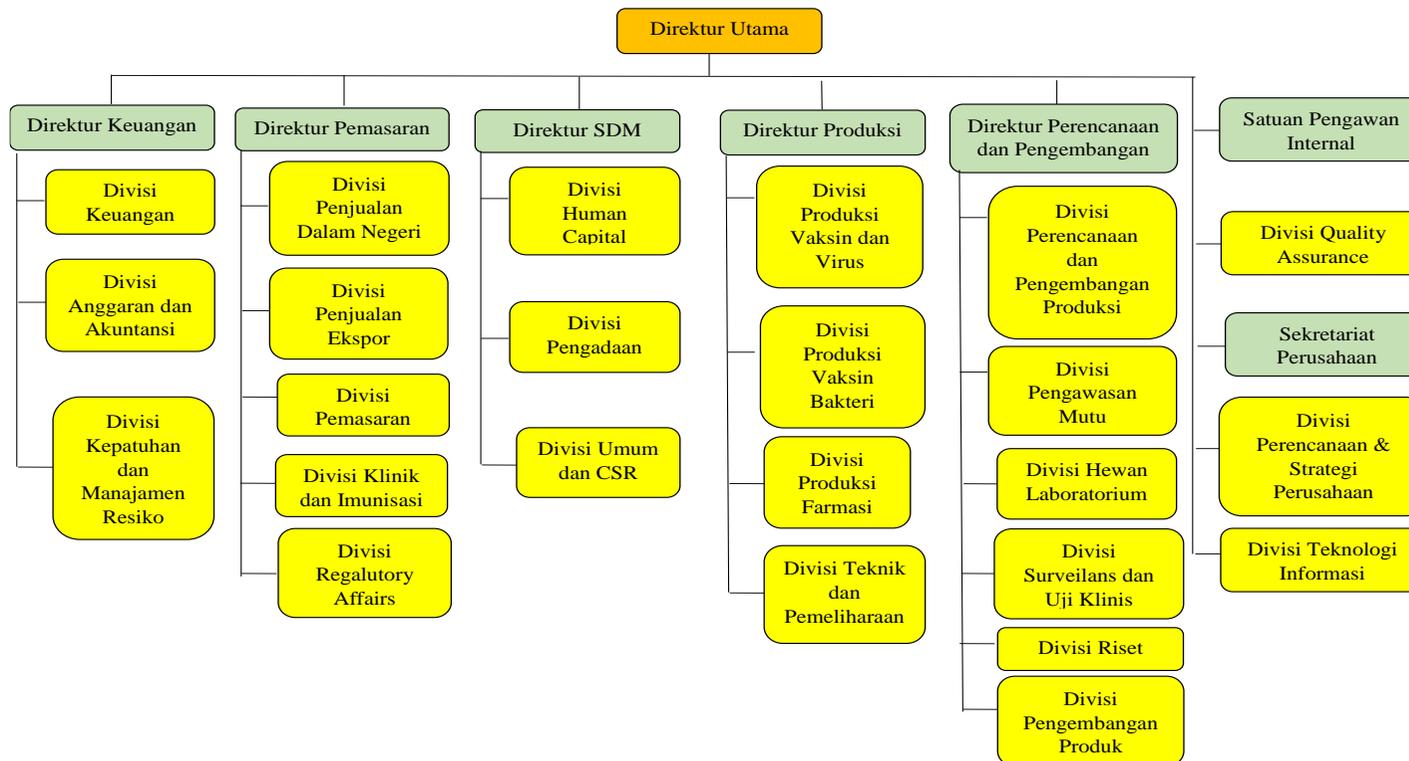
*Menjadi Perusahaan Life Science kelas dunia yang berdaya saing global*

b. Misi PT. Bio Farma

Menyediakan dan mengembangkan produk *Life Science* berstandar internasional untuk meningkatkan kualitas hidup.

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Suatu perusahaan maupun organisasi harus memiliki sebuah struktur organisasi agar dapat mengetahui kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan maupun organisasi, berikut ini adalah struktur organisasi PT Bio Farma :



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Bio Farma**

*Sumber: www.biofarma.co.id*

## Uraian tugas struktur organisasi PT Bio Farma

### a. Direktur Utama

Memastikan terlaksananya strategi dan pengelolaan unit sesuai dengan misi dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif dan sinergis. Direktur utama juga sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

### b. Direktur Keuangan

Bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan manajemen keuangan yang mencakup, perencanaan, penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi, aliran kas pendapatan, aliran kas pembiayaan dan terselenggaranya laporan keuangan sesuai dengan kaidah perusahaan dan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum sehingga mampu mencapai efektifitas pengelolaan keuangan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

### c. Direktur pemasaran

Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan serta membawa penjualan dan promosi ke arah pertumbuhan agar dapat membawa perkembangan terhadap perusahaan.

### d. Direktur SDM

Bertanggung jawab mendesain organisasi, penilaian kinerja, mengatur sistem reward dalam mengembangkan potensi karyawan serta berperan dalam mengawasi perekrutan pegawai. Kemudian direktur SDM berperan dalam merencanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan fungsi dari administrasi sebuah perusahaan.

### e. Direktur Produksi

Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Serta bertanggung jawab atas bahan baku agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan persediaan.

### f. Direktur Perencanaan dan Pengembangan

Melaksanakan penyusunan program kerja bagian dan konsep program kerja organisasi serta melaksanakan penyiapan pengadaan sumber daya manusia. Direktur perencanaan dan pengembangan juga melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan organisasi serta peningkatan kompetensi para karyawan.

g. Satuan Pengawasan Internal

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas semua satuan kerja, baik struktural maupun yang non struktural agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### 1.1.4 Logo Organisasi

Seperti hanya sebuah nama, logo perusahaan pun memiliki arti atau makna tersendiri. Berikut adalah logo dari PT Bio Farma :



**Gambar 1.2 Logo PT. Bio Farma**

*Sumber:* [www.biofarma.co.id](http://www.biofarma.co.id)

Adapun arti dari logo pada perusahaan PT Bio Farma (Persero) tersebut adalah:

- Logo tersebut merupakan adaptasi bentuk pencitraan dari “Crystal Protein” dan “Glicoprotein”. Hal tersebut merefleksikan bahwa Bio Farma adalah sebuah perusahaan di bidang vaksin dan serum.
- Mencitrakan ilusi pendar bintang (sparkling). Dalam hal ini pendar bintang yang dimaksud sebagai semangat dan dinamika Bio Farma yang memiliki masa depan yang cemerlang.
- Warna dominan hijau. Warna dominan hijau ini secara psikologis menyiratkan suatu nilai higienitas dan kesehatan.
- Warna jingga dan kuning. Warna jingga dan kuning secara terpadu menyiratkan semangat progresif dan keberanian untuk berinovasi agar selalu menjadi yang terdepan.

#### 1.2 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing

dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sinambela (2017:9) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu yang fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental) dan kedua fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat M.J Julius dalam Suwatno dan Priansa (2018:30) yang berpendapat bahwa gambaran umum fungsi personel ialah sama halnya dengan perusahaan yang progresif. Fungsi teknis personel manajemen mencakup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, mengembangkan dan memanfaatkan, dan memelihara pekerjaan yang efisien selain itu fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personil.

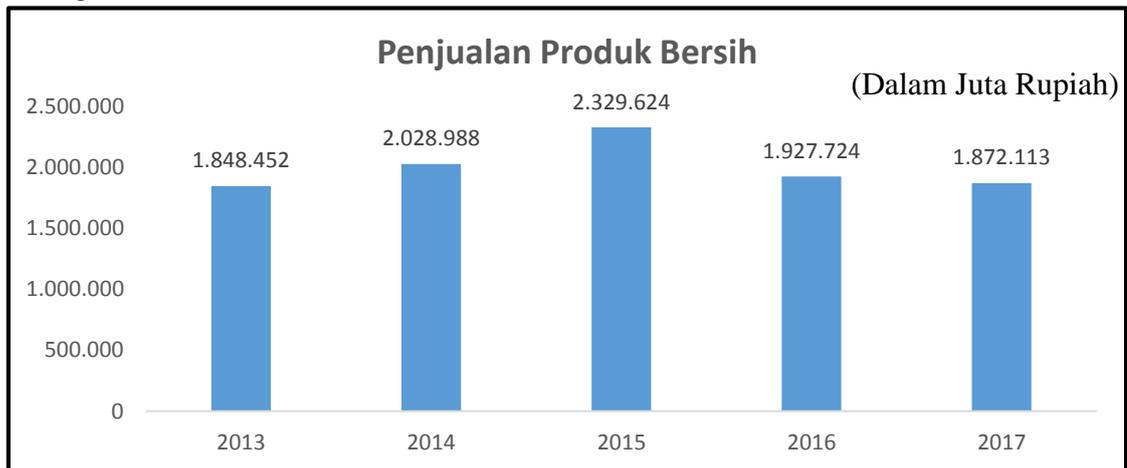
Peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kinerjanya. Organisasi yang berhasil atau efektif karena didukung oleh kinerja sumber daya manusia dan sebaliknya banyak organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Maka dari itu ada keterkaitan antara keberhasilan dari suatu organisasi dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:285) bahwa kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil (outcome) pada tingkat atau unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi rancangan organisasi dan manajemen organisasi. Menurut Suwatno dan Priansa (2018:195) juga berpendapat bahwa perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang mejadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Bagi sebuah perusahaan kinerja pendapatan menjadi indikator yang paling utama. Salah satu kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian penjualan dari perusahaan. Berikut adalah tabel pendapatan produk perusahaan :

TABEL 1.1  
KINERJA PENJUALAN PT BIO FARMA (Dalam Juta Rupiah)

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017
Vaksin Bakteri	233.754	217.605	305.289	243.598	186.865
Vaksin Virus	1.302.853	1.457.280	1.705.305	1.436.397	1.301.225
Vaksin Kombinasi	248.565	276.548	253.404	200.695	323.810
sera dan Diagnostika	63.635	90.240	80.689	63.412	76.074
<b>Jumlah</b>	<b>1.848.806</b>	<b>2.041.673</b>	<b>2.344.687</b>	<b>1.944.102</b>	<b>1.887.974</b>
Dikurangi: potongan Penjualan	(354)	(12.685)	(15.063)	(16.378)	(15.861)
<b>Penjualan produk bersih</b>	<b>1.848.452</b>	<b>2.028.988</b>	<b>2.329.624</b>	<b>1.927.724</b>	<b>1.872.113</b>

*Sumber:* [www.biofarma.co.id](http://www.biofarma.co.id)

Berikut adalah grafik dari data penjualan PT. Bio Farma pada Gambar 1.3 sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Grafik Kinerja Penjualan PT BIO FARMA**

*Sumber:* Data Olahan Peneliti

Penjualan Produk Bersih Perusahaan pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp1.872,11 miliar, turun sebesar Rp55,61 miliar atau 2,88% dibandingkan dengan tahun 2016 sebesar Rp1.927,72 miliar. Penurunan tersebut terutama berasal dari penurunan penjualan vaksin bakteri sebesar Rp56,73 miliar atau 23,29%. Meskipun penjualan vaksin bakteri mengalami penurunan, namun penjualan vaksin kombinasi mengalami pertumbuhan tertinggi yaitu sebesar 61,34% atau meningkat sebesar Rp123,12 miliar. Hal ini menunjukkan adanya kenaikan dan penurunan atau belum stabilnya penjualan terhadap produk yang di pasarkan. Perusahaan juga belum dapat memenuhi permintaan pasar dunia, seperti yang dikatakan Bermardin dalam Sedarmayanti (2017:285) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan

karakter sifat dan perilaku. Meskipun mengalami kenaikan tetapi perusahaan belum mampu sepenuhnya untuk memenuhi permintaan pasar dunia.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan mampu bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (2015:2) mengatakan bahwa kinerja organisasi mengacu pada kompetensi para anggota karyawan yang ada di dalamnya, karena untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dan untuk mencapai kemajuannya bukan hanya karena penguasaan sumber daya alam pada negara tersebut melainkan karena kualitas dan mutu manusianya, maka demikian setiap organisasi dalam bertahan menghadapi persaingan bisnis global dengan menentukan serta merumuskan strategi melalui cara-cara yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya yang dimiliki. Hambatan yang terjadi adalah *overload multitasking* yang terjadi pada karyawan di unit pemasaran. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Dan dari sisi *sales* registasi produk di negara tujuan mengalami kendala, beberapa negara mengharuskan produk vaksin harus terdaftar di negara yang bersangkutan dan itu memakan waktu 1 tahunan bahkan lebih.

Masalah tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Spencer dalam Sedarmayanti (2017:215) mengatakan karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif. Harus dapat terbentuk kompetensi yang efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi dapat ditunjukkan dengan kapabilitas dalam menyelesaikan tugasnya dengan hasil antara skala baik dan sangat baik dengan begitu bahwa pegawai dianggap mempunyai kompetensi bila menunjukkan kinerja yang kompeten. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi karyawan, peneliti melakukan suatu penelitian berupa pra kuesioner atau kuesioner peninjauan yang berupa kuesioner langsung yang telah disebar ke beberapa karyawan di unit pemasaran PT. Bio Farma. Responden pada pra kuesioner ini berjumlah 30 karyawan yang telah dipilih secara acak dari karyawan di Unit Pemasaran. Dari penyebaran pra kuesioner ini didapatkan hasil sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**HASIL PRA KUESIONER MENGENAI KOMPETENSI KARYAWAN**

No	Pernyataan	S	TS
1	Saya memiliki motif yang kuat untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan	17%	83%
		5 Orang	25 Orang
2	Saya memiliki motif yang kuat untuk memenuhi kewajiban saya sebagai karyawan	50%	50%
		15 Orang	15 Orang
3	Saya memiliki respon yang konsisten terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi	63%	37%
		19 Orang	11 Orang
4	Saya mengerti kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	76%	24%
		23 Orang	7 Orang
5	Saya memiliki sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pekerjaan	60%	40%
		18 Orang	12 orang
6	Saya memiliki pengetahuan yang cukup luas dalam segala bidang	26%	74%
		8 Orang	22 Orang
7	Saya memiliki pengetahuan yang dibutuhkan oleh Perusahaan	50%	50%
		15 orang	15 Orang
8	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk mengerjakan tugas	50%	50%
		15 orang	15 orang
9	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan	43%	57%
		13 Orang	17 Orang

*Sumber : Data Olahan Peneliti 2018*

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai kompetensi karyawan menunjukkan bahwa kompetensi karyawan terbilang masih minim karena masih terdapat karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pada pernyataan saya memiliki motif yang kuat untuk meningkatkan pekerjaan dalam perusahaan yang mendapat respon negatif sebesar 83 % dari 30 orang yang mengartikan bahwa karyawan di unit pemasaran PT. Bio Farma belum memiliki motif yang kuat untuk dapat menunjang standar pekerjaan. Selain itu pada pernyataan saya memiliki pengetahuan yang sangat

luas dalam segala bidang juga mendapat respon negatif sebesar 74 % dari 30 orang yang berarti masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman dan kompetensi yang luas.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT.Bio Farma dengan hasil sebagai berikut :

TABEL 1.3  
HASIL WAWANCARA

Nama/ Jabatan	Hasil Wawancara
Staff Muda	PT Bio Farma merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yang menjual vaksin dan menjadi kebanggaan bangsa Indonesia. Manajemen perlu mempertimbangkan untuk memberikan reward ketika salah satu pegawai/bagian melebihi dari target penjualan. Saat ini pegawai atau bagian yang melebihi target penjualan tidak mendapatkan reward atas hasil pencapaian yang telah dilakukan oleh pegawai/bagian tersebut. Dengan adanya reward atas prestasi tersebut perusahaan menghargai atas kompetensi yang dimilikinya
Kepala Seksi	Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah dikatakan bagus dengan adanya mayoritas pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 akan tetapi masih banyak pegawai yang tidak diakui dilihat secara pendidikan seperti masih banyak pegawai yang hanya diakui sesuai pendidikan pada saat diterima masuk di perusahaan. Artinya para pegawai untuk mendapatkan penyamaan pendidikan masih sukar dilakukan di perusahaan. Selain itu masih banyak pegawai yang memiliki jabatan namun kompensasi dari pihak perusahaan belum setara atau dengan kata lain belum adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Contohnya masih ada pegawai yang mempunyai jabatan supervisor namun hanya diberikan upah setara dengan upah pelaksana.
Kepala Seksi	Perusahaan seharusnya menilai para pegawai lebih objektif dalam semua aspek. Seharusnya unit sumber daya manusia membenahi sistem penilaian para pegawai yang ada di perusahaan ini, salah satunya dengan melihat kompetensi dari para pegawai. Penilaian secara objektif akan sangat mempunyai dampak positif terhadap para pegawai seperti menjadi mempunyai motivasi lebih untuk terus meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai.

*Sumber: Data Olahan Peneliti*

Menurut keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dan *survey* diketahui bahwa penilaian kompetensi di PT. Bio Farma masih belum objektif dilihat dari berbagai aspek yang dapat berakibat menurunnya kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:213) untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang di embannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis di atas serta data, wawancara dan fenomena di PT. Bio Farma, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Bio Farma, dengan mengajukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pemasaran PT Bio Farma”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kompetensi karyawan di PT Bio Farma?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di PT Bio Farma?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi karyawan di PT Bio Farma
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Bio Farma
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diimpikan dapat menambahkan teori-teori yang telah ada dengan referensi yang diteliti, dan juga diharapkan dapat membagi ilmu pengetahuan, wawasan mengenai Kompetensi dan kinerja organisasi.

b. **Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang dapat membuat perusahaan meningkatkan atau memperbaiki kompetensi kerja karyawan PT Bio Farma.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 4 bulan dari bulan Februari– Mei 2018 di PT Bio Farma.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan di PT Bio Farma” terdiri dari lima bab. Sistematika penyajian penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian tentang Gambaran Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Waktu dan Periode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan Teori, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai Jenis Penelitian, Operasional Variabel dan Skala Pengukuran, Populasi dan Sampel, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisis Data.

d. **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan mencakup Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

e. **BAB V PENUTUP**

Bagian penutup mencakup Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.